Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

31 516 Beleidsdoorlichting Defensie

Nr. 10

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 mei 2015

In de defensiebegroting van 2011 is de beleidsdoorlichting van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) aangekondigd. Hierbij bied ik u het eindrapport aan[1].

De Regeling Periodiek Evaluatieonderzoek (RPE) schrijft voor dat bij elke beleidsdoorlichting een onafhankelijke externe expert betrokken moet worden. Voor de beleidsdoorlichting FPS is dit prof. dr. J.P.P.E.F Boselie, hoogleraar Strategisch Human Resource Management, departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap (USBO) van de Universiteit Utrecht. De heer Boselie heeft het plan van aanpak getoetst, de gebruikte informatie beoordeeld en zeker gesteld dat de relevante informatie is gebruikt. Het onafhankelijk oordeel van de heer Boselie wordt met dit rapport aan de Kamer aangeboden[2].

Het FPS is ingevoerd vanaf 2008. De doelstellingen zijn een voortdurende talentontwikkeling van de militair en het realiseren en handhaven van een evenwichtige personeelsopbouw. De beleidsdoorlichting van het FPS beziet de doeltreffendheid en doelmatigheid van het FPS binnen de periode van 2008 tot en met 2013. De werking van het FPS werd in deze periode in belangrijke mate beïnvloed door de grootscheepse reorganisaties bij Defensie, het overgangsbeleid FPS en de gefaseerde invoering van het FPS (tot en met 2012). De doelstellingen van het FPS zijn daarnaast niet voldoende SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, resultaatgericht, tijdsgebonden) geformuleerd. Dit heeft dan ook gevolgen gehad voor de mate waarin uitspraken kunnen worden gedaan over de doeltreffendheid en doelmatigheid van het beleid.

De beleidsdoorlichting concludeert dat het aannemelijk is dat het FPS heeft bijgedragen aan de doelstelling talentontwikkeling van de militair. Met de invoering van verschillende instrumenten heeft Defensie hiervoor

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.
[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

kst-31516-10
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

meer mogelijkheden geschapen. De toegevoegde waarde van de verschillende instrumenten afzonderlijk varieert echter. Een groepsgewijze vorm van de Erkenning Verworven Competenties (EVC) draagt het meest bij en het elektronisch portfolio het minst. Het ontbreken van inzicht in loopbaanmogelijkheden beperkt de loopbaanbegeleiders in het geven van een gedegen advies.

De beleidsdoorlichting concludeert ook dat het aannemelijk is dat het FPS heeft bijgedragen aan de doelstelling evenwichtige personeelsopbouw. In 2011 is, naar aanleiding van de beleidsbrief «Defensie na de kredietcrisis: een kleinere krijgsmacht in een onrustige wereld» de zogenaamde numerus fixus vastgesteld. Dit betreft een uitwerking van het sturingsinstrument «maximum aantal militairen per rang». Dit is een effectief instrument gebleken om het personeelsbestand aan te passen aan de gewenste omvang per rangsniveau. Sinds de invoering van FPS, is het echter nog onvoldoende mogelijk geweest om met het sturingsinstrument «maximum looptijd in rang» te sturen op de omvang van de bovenbouw (FPS fase 3). Dit hangt samen met het overgangsbeleid FPS, waardoor een grote groep militairen die in 2008 al voor onbepaalde tijd in dienst was, direct een FPS fase 3 aanstelling heeft gehad. Militairen die vanaf 2008 bij Defensie zijn ingestroomd, krijgen in beginsel pas over enkele jaren een besluit of zij kunnen doorstromen naar FPS fase 3. Voor de realisatie en handhaving van een evenwichtige personeelsopbouw is een gecontroleerde instroom in FPS fase 3 in de toekomst van belang. Dit is één van de aandachtspunten in het huidige arbeidsvoorwaardentraject.

Het met de invoering van het FPS beoogde verjongingseffect heeft zich niet kunnen manifesteren. Belangrijke redenen hiervoor zijn de verminderde instroom en de ophoging van de ontslagleeftijd.

Het rapport doet zes aanbevelingen die ik overneem:
(1) Verleg de focus naar het doorontwikkelen van het FPS en de internalisatie van dit beleid.
(2) Formuleer indicatoren voor het FPS SMART
(3) Houd bij het evalueren van beleid meer rekening met het feit dat het zeker drie tot vijf jaar duurt voordat geïmplementeerd beleid effect heeft.
(4) Benader de instrumenten voor talentontwikkeling integraal en veranker deze in de personeelsprocessen.
(5) Vereenvoudig het functielandschap binnen Defensie en zorg, waar mogelijk, voor aansluiting op functies buiten Defensie.
(6) Bezie hoe de instroom in FPS fase 3 wordt vormgegeven.

De doorontwikkeling van het FPS is een belangrijk thema in de lopende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en het eerste deelakkoord van 16 april 2015. De gemaakte afspraken over het FPS, die onder meer zien op de intensivering van loopbaanbegeleiding, versterking van scholing en opleiding en het flexibiliseren van het doorstroommoment naar FPS fase 3, worden in volgende deelakkoorden geconcretiseerd. De conclusies en aanbevelingen van de beleidsdoorlichting FPS zullen worden meegenomen bij de doorontwikkeling van het FPS.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert